

KONTRIBUSI PERILAKU KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH, IKLIM KERJA, DAN ETOS KERJA TERHADAP KINERJA GURU BIMBINGAN KONSELING PADA SMA SE KABUPATEN TABANAN

Nl. M. Asricita Adi, I. M. Yudana, I. G. K. Arya Sunu

Program Studi Administrasi Pendidikan, Program Pascasarjana
Universitas Pendidikan Ganesha
Singaraja, Indonesia

e-mail: {asricita.adi, made.yudana, arya.sunu}@pasca.undiksha.co.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kontribusi perilaku kepemimpinan kepala sekolah, iklim kerja dan etos kerja baik secara sendiri-sendiri maupun bersama-sama terhadap kinerja guru bimbingan konseling pada SMA se kabupaten Tabanan. Penelitian ini dirancang dengan menggunakan metode *ex post facto*. Penelitian ini dilakukan pada seluruh guru bimbingan konseling pada SMA se kabupaten Tabanan tahun 2015, dari 52 populasi di pilih 52 orang guru bimbingan konseling (bk) sebagai sampel penelitian dengan menggunakan tehnik sensus. Instrumen Skala Likert yang dipakai untuk mengumpulkan data melalui: validasi dengan uji validitas butir, reliabilitas, normalitas sebaran data, linieritas, multikolinier. Hasil analisis ditemukan: (1) terdapat kontribusi yang positif dan signifikan antara perilaku kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru bimbingan konseling sebesar 18,4%, sumbangan relatif sebesar 70%, dan sumbangan efektif sebesar 36,08%, (2) terdapat kontribusi yang positif dan signifikan antara iklim kerja terhadap kinerja guru bimbingan konseling, sebesar 49,5%, sumbangan relatif sebesar 86%, dan sumbangan efektif 44,39%, (3) terdapat kontribusi yang positif dan signifikan antara etos kerja terhadap kinerja guru bimbingan konseling sebesar 34,8%, sumbangan relatif sebesar 23%, dan sumbangan efektif sebesar 11,63% (4) secara bersama-sama terdapat kontribusi yang positif dan signifikan antara perilaku kepemimpinan kepala sekolah, iklim kerja dan etos kerja terhadap kinerja guru bimbingan konseling pada SMA se kabupaten Tabanan, dengan kontribusi sebesar 51,4%, sumbangan relatif sebesar 179% dan sumbangan efektif sebesar 92,10%. Dari paparan hasil diatas, maka dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel tersebut dapat dijadikan prediktor kecenderungan kinerja perilaku kepemimpinan kepala sekolah, iklim kerja dan etos kerja terhadap kinerja guru bimbingan konseling pada SMA se kabupaten Tabanan.

Kata Kunci: Perilaku Kepemimpinan Kepala Sekolah, Iklim Kerja dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Guru.

Abstract

This purposes of this research were to investigate the Contribution of the principal's leadership attitude, the work atmosphere, the work ethic, both individually and collectively toward the work achievement of the counseling and guidance teachers in public high school in Tabanan Regency. This research is classified as an *ex post facto* one. The population of this research is 52 teachers as well as the sample from all the public high school in Tabanan Regency. The sample were obtained through census technique. The Likert Scale instrumen was used in collecting datas through questionnaire and validated by item validity, reliability, normality, linierity and multikolinierity. The results show that (1) the principal's leadership attitude is identified having positive and significant contribution toward the work achievement, that is 18,4%, with a 70% relative contribution and a 36,08% effective contribution (2) The work atmosphere gives positive and significant contribution toward the work achievement, that is 49,5%, with 86% relative countribution, and a 44,39% effective countribution (3) the work ethic also gives positive and significant contribution toward the work achievement, that is 34,8%, with a 23% relative countribution, and 11,63% effective countribution. (4) the principal's leadership attitude, the work atmosphere, and the work ethic, collectively, give positive and significant

contribution toward the work achievement of the counseling and guidance teachers in public high schools in Tabanan Regency, that is 51,4%, with a 179% relative contribution, and 92,10% effective contribution. The conclusion of the research is all variables can be used as the predictor of the principal's leadership attitude, work atmosphere and the work ethic toward the work achievement of the counseling and guidance teachers in public high schools in Tabanan Regency.

Keywords: Principal's leadership Attitude, Work Atmosphere, Work Ethic, and Work Achievement.

PENDAHULUAN

Undang-undang Nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional dan pelaksanaannya yang ditetapkan melalui peraturan Pemerintah Nomor 19 tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan, berfungsi sebagai dasar dalam perencanaan, pelaksanaan dan pengawasan pendidikan untuk mewujudkan pendidikan nasional yang bermutu serta bertujuan untuk menjamin mutu pendidikan nasional dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat. Bab II Pasal 3 Undang-Undang tersebut mengatakan Pendidikan Nasional berfungsi untuk mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk mengembangkan potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab. Prayitno (2004) mengemukakan permasalahan yang dialami siswa sering kali tidak dapat dihindari, meski dengan pengajaran yang baik sekalipun. Hal ini disebabkan karena sumber-sumber permasalahan siswa terletak diluar sekolah.

Dalam tugas pelayanan yang luas bimbingan dan konseling di sekolah adalah pelayanan untuk semua murid pada keseluruhan perkembangan mereka, yang meliputi keempat dimensi kemanusiaan dalam rangka mewujudkan manusia seutuhnya. Depdiknas (2004) mengemukakan pelayanan bimbingan dan konseling merupakan bantuan yang memfasilitasi perkembangan peserta didik

dalam mendalami pengalaman pembelajaran di sekolah. Dengan demikian, usaha pelayanan bimbingan dan konseling perlu dilaksanakan secara optimal agar perkembangan peserta didik dapat memenuhi tuntutan tujuan pendidikan. Suroso (2002) mengemukakan beberapa faktor yang menyebabkan rendahnya kinerja guru termasuk guru pembimbing antara lain: (1) faktor insentif /gaji guru yang secara nasional masih sangat rendah, (2) gaya kepemimpinan kepala sekolah, (3) motivasi kerja, (4) kompetensi guru, (5) minimnya kesempatan yang diberikan kepada guru untuk mengikuti kegiatan pengembangan profesi, (6) kurangnya kesempatan membaca bagi guru karena mencari pekerjaan tambahan, (7) prosedur kenaikan pangkat yang sulit, (8) adanya perasaan tidak bangga menjadi guru karena perlakuan kurang adil terhadap guru. (9) rasa kurang aman dalam bertugas. Kinerja guru yang baik

Berbagai penelitian tentang kinerja, salah satu faktor yang dapat menentukan adalah, perilaku kepemimpinan kepala sekolah. Vroom dan Yetton, kemudian Fiedler (dalam Rivai, 2004) mengatakan pemimpin harus luwes untuk mengubah gaya kepemimpinan agar sesuai dengan situasi lebih lanjut dijelaskan pula bahwa perilaku kepemimpinan mempengaruhi kinerja bawahan. Makin efektif kepemimpinan seseorang, maka makin tinggi pula kinerja bawahan atau sebaliknya. Oleh karena itu, untuk meningkatkan kinerja guru bimbingan konseling, perilaku kepemimpinan kepala sekolah memperhatikan situasi kemampuan guru termasuk guru bimbingan konseling dapat meningkatkan. Pada saat ini terdapat kecenderungan bahwa kepala sekolah

sebagai salah satu faktor penyebab maju mundurnya suatu sekolah. Pada umumnya kepala sekolah di Indonesia belum dapat dikatakan sebagai manajer profesional, karena pengangkatannya tidak didasarkan pada kemampuan dan pendidikan profesional, tetapi lebih pada pengalaman menjadi guru. Hal ini disinyalir pula laporan Bank Dunia (1999) bahwa salah satu penyebab semakin menurunnya mutu pendidikan di Indonesia kurang profesionalnya para kepala sekolah sebagai manajer pendidikan di tingkat lapangan. Hambatan lain yang memperlemah kinerja kepala sekolah kurangnya rasa memiliki, terhadap kualitas pendidikan sehingga menyebabkan lemahnya tanggung jawab yang dapat menurunkan partisipasi dalam kegiatan sekolah. Mulyasa (2005) mengatakan bahwa "Rendahnya sikap mental sebagai kepala sekolah diantaranya yaitu kurang disiplin melaksanakan tugas, kurang motivasi dan semangat kerja, dan sering datang terlambat ke sekolah. Sehingga kondisi seperti ini sangat menghambat dan merupakan tantangan bagi tumbuh kembangnya kepala sekolah yang profesionalisme.

Soekarto (1990) mengemukakan bahwa faktor yang mempengaruhi peningkatan kinerja adalah lingkungan atau iklim kerja, dimana iklim kerja merupakan faktor yang penting dalam mempengaruhi perilaku kerja seseorang. Senada juga dikemukakan oleh Ndraha (2005) Kecenderungan jiwa terlihat dalam hubungan kerja dengan lingkungan kerja. Lingkungan kerja baik lingkungan alam, lingkungan teknologi, lingkungan sosial, dan lingkungan spiritual. Kecenderungan ini diukur dengan tingkat keserasian, keselarasan, keseimbangan, dan kesinambungan antara organisasi dan lingkungannya. Hal ini senada dengan yang dikemukakan Sahertian (1994) yang menyatakan bahwa profesionalisasi guru adalah setiap kegiatan yang mengupayakan peningkatan profesi mengajar dan mendidik. guru bimbingan konseling yang profesional dituntut mampu mengembangkan kesadaran dan orientasi baru tentang arah dan kebijakan pengembangan profesi bimbingan dan

konseling di Indonesia. Dalam penelitian awal menunjukkan bahwa kinerja seorang guru bimbingan konseling di SMA harus sesuai dengan harapan, dengan kata lain mencerminkan kinerja sebagai seorang guru bimbingan konseling yang profesional. Itu terlihat dari keberadaan guru bimbingan konseling (BK) di SMA yang belum bisa diterima sepenuh hati oleh peserta didik. Kehadiran guru bimbingan konseling (BK) masih sering dianggap sebagai sosok yang menakutkan, sehingga sering kali dianggap sebagai polisi sekolah, atau guru yang sering memarahi siswa. Hal ini bisa terjadi karena di satu sisi memang masih banyak Guru bimbingan konseling (BK) yang hanya menangani siswa bermasalah saja. Padahal guru bimbingan konseling (BK) bertugas memberikan layanan bimbingan dan konseling kepada semua siswa. Karena masalah tidak hanya dialami oleh yang bermasalah atau siswa nakal, bodoh, kurang mampu saja, tetapi juga dialami oleh siswa pintar, mampu, dan baik atau rajin. Masih terkesan adanya Guru Bimbingan Konseling (BK) yang belum bertugas secara optimal, sehingga terkesan banyak menganggur karena kurang proaktif dalam menggali masalah siswa. Di sisi lain juga terjadi karena adanya kesalahan persepsi tentang keberadaan dan peran dari pada guru bimbingan dan konseling (BK) oleh guru-guru dan juga kepala sekolah. di satu sisi masih ada sejumlah kepala sekolah yang belum paham dengan tugas pokok dan fungsi guru bimbingan konseling (BK). Padahal, kepala sekolah dalam fungsinya sebagai *supervisor* hendaknya memahami tugas pokok dan fungsi guru bimbingan konseling.

Dari hasil yang didapat dan wawancara di lapangan dengan beberapa guru bimbingan konseling di kabupaten Tabanan, sebelum melaksanakan penelitian, ditemukan beberapa faktor penyebab rendahnya kinerja guru pembimbing yaitu: 1) Perilaku kepemimpinan kepala sekolah belum efektif, 2) iklim kerja sekolah kurang kondusif, dan 3) etos kerja guru belum optimal. Dari wawancara beberapa guru bimbingan konseling, perilaku kepala

sekolah terhadap pelaksanaan kegiatan bimbingan dan konseling belum dapat perhatian yang maksimal, sehingga mengakibatkan guru bimbingan konseling membawa kesan bahwa kinerjanya rendah. Dengan adanya iklim sekolah yang belum menempatkan guru bimbingan konseling pada bidangnya dan berdampak rendahnya kinerja guru bimbingan konseling. Disamping itu juga berdampak akan rendahnya etos kerja guru bimbingan konseling.

Berdasarkan paparan di atas, menunjukkan bahwa perilaku kepemimpinan kepala sekolah, iklim kerja, dan etos kerja yang tinggi akan dapat meningkatkan kinerja guru bimbingan konseling (BK). Namun pada kenyataannya, kinerja guru bimbingan konseling di Tabanan masih perlu dipertanyakan, apakah tinggi rendahnya kinerja guru bimbingan konseling (BK) se kabupaten Tabanan ada kaitannya dengan perilaku kepala sekolah, iklim kerja, etos kerja, baik secara sendiri-sendiri maupun bersama-sama dan seberapa besar kontribusi dari masing-masing, perlu diadakan penelitian lebih jauh. Penelitian ini dilakukan di kabupaten Tabanan.

Berdasarkan latar masalah yang telah dikemukakan maka dapat rumusan masalah sebagai berikut: (1). Seberapa besar kontribusi perilaku kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru bimbingan konseling (BK) pada SMA se kabupaten Tabanan?; (2). Seberapa besar kontribusi iklim kerja sekolah terhadap kinerja guru bimbingan konseling (BK) pada SMA se kabupaten Tabanan?; (3) Seberapa besar kontribusi etos kerja terhadap kinerja guru bimbingan konseling (BK) pada SMA Se Kabupaten Tabanan?; (4). Secara bersama-sama Seberapa besar kontribusi kepala sekolah, iklim kerja, dan etos kerja guru terhadap kinerja guru bimbingan konseling (BK) pada SMA se kabupaten Tabanan?. Dan tujuan penelitian ini adalah untuk mengukur dan mengetahui besarnya: (1). Kontribusi perilaku kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru bimbingan konseling (BK) SMA se kabupaten Tabanan; (2). Kontribusi iklim kerja Sekolah terhadap

kinerja guru bimbingan konseling (BK) SMA se kabupaten Tabanan; (3). Kontribusi etos kerja terhadap kinerja guru bimbingan konseling SMA se kabupaten Tabanan; (4). Kontribusi perilaku kepemimpinan kepala sekolah, iklim kerja, etos kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru bimbingan konseling pada SMA kabupaten Tabanan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian *Expost facto* (pengukuran setelah kejadian) , karena data penelitian baik variabel bebas maupun variabel telah terjadi sebelum penelitian ini diadakan. Ditinjau dari pendekatannya penelitian ini termasuk pendekatan kuantitatif dengan rancangan kausal korelasional karena dalam penelitian ini mencoba mengetahui hubungan sebab akibat yang titik beratnya pada variabel yang dikorelasikan. Secara umum dari kegiatan penelitian ini dirancang melalui beberapa tahapan. Diawali dengan langkah penelitian pendahuluan untuk memperoleh gambaran awal terhadap topik permasalahan yang akan diteliti. Kemudian dilakukan upaya untuk mengidentifikasi permasalahan yang akan diteliti. Untuk mendukung persiapan maka sebelumnya juga dilakukan pengumpulan berbagai konsep dan teori melalui cara studi pustaka serta observasi secara langsung ke lapangan. Langkah selanjutnya adalah menyusun desain kuesioner yang nantinya dipakai untuk menjangkau data dari masing-masing responden. Untuk menghindari kesalahan yang bersifat teknis serta sebagai kelengkapan dalam perhitungan maka sebelumnya dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas. Selanjutnya dilakukan upaya pengumpulan data awal yang relevan dengan permasalahan yang akan diteliti. Berbagai data yang diperoleh tersebut kemudian dilakukan identifikasi untuk memilah-milah data yang benar-benar bermanfaat. Bentuk hubungan yang dimaksud yaitu hubungan determinatif, karena penelitian ini berusaha untuk mencari besarnya kontribusi variabel: Kontribusi perilaku kepemimpinan kepala sekolah (X1), iklim kerja (X2), etos kerja (X3), terhadap kinerja guru bimbingan

konseling (BK) (Y) pada SMA se kabupaten Tabanan. Penelitian ini termasuk deskriptif, karena hanya untuk mengukur variable yang ada dan tidak memanipulasi variable. Penelitian ini termasuk penelitian survey, karena data yang dikumpulkan dalam penelitian ini menggunakan teknik angket dan observasi. Dalam (2000) mengatakan populasi adalah universum di mana universum itu dapat berupa orang, benda atau wilayah yang ingin diketahui oleh peneliti. Populasi dapat dibedakan menjadi dua kategori, yaitu populasi target dan populasi survey. Populasi target adalah seluruh "unit" populasi, sedangkan populasi survey adalah sub unit dari populasi target, sub unit dari populasi survey untuk selanjutnya menjadi sampel penelitian.

Penentuan populasi dalam suatu penelitian penting dilakukan sebelum kegiatan penelitian dilakukan.

Dalam penelitian ini ditentukan bahwa populasinya atau sumber data adalah semua guru bimbingan konseling pada SMA se kabupaten Tabanan. anggota populasi sekaligus menjadi responden penelitian (populasi studi) yang tersebar pada 12 SMA di kecamatan dalam wilayah kabupaten Tabanan. Adapun rancangan penelitian ini termasuk penelitian yang menggunakan paradigma ganda dengan 3 variabel independen dan 1 variabel dependen (Sugiono: 2002). Hubungan antara variabel-variabel bebas dengan variabel terikat dapat dilukiskan dalam model penelitian seperti berikut.

Pengujian Hipotesis

Setelah uji prasyarat terpenuhi maka akan dilanjutkan dengan uji hipotesis untuk menjawab permasalahan penelitian. Hipotesis yang diuji dalam penelitian ini adalah: (1) terdapat korelasi yang signifikan antara perilaku kepemimpinan kepala sekolah, terhadap kinerja guru bimbingan konseling SMA se kabupaten Tabanan, (2) terdapat korelasi yang signifikan antara iklim kerja terhadap kinerja guru bimbingan konseling SMA se kabupaten Tabanan, (3) terdapat korelasi yang signifikan antara etos kerja terhadap kinerja guru bimbingan konseling SMA se

kabupaten Tabanan, dan (4) secara bersama-sama, terdapat terdapat korelasi yang signifikan antara perilaku kepemimpinan kepala sekolah, iklim kerja dan etos kerja dengan terhadap kinerja guru bimbingan konseling SMA se kabupaten Tabanan. Setelah data dianalisis diperoleh ringkasan hasil analisis seperti tampak pada tabel di bawah ini.

Pengujian hipotesis pertama menyatakan bahwa terdapat korelasi yang signifikan antara Perilaku Kepemimpinan Kepala Sekolah, Iklim Kerja, dan Etos Kerja terhadap Kinerja Guru Bimbingan Konseling SMA Se Kabupaten Tabanan. Untuk menguji hipotesis ini digunakan teknik regresi linier sederhana, korelasi, dan analisis kontribusi. Sesuai dengan tabel 4.9 di atas diperoleh korelasi *product moment* dan analisis regresi sederhana Y atas X_1 , dengan persamaan garis regresi $\hat{Y} = 94,799 + 0,406X_1$. Untuk mengetahui koefisien korelasinya dilakukan analisis korelasi dengan *product moment*. Dari hasil perhitungan didapat nilai korelasi sebesar 0,168. Untuk mengetahui apakah koefisien ini signifikan maka dilakukan uji Student t. Dari perhitungan didapat nilai t_{hitung} sebesar 3,358. Nilai ini kemudian dibandingkan dengan t_{kritis} pada tabel. Pada tabel didapat nilai kritis sebesar 2,000 untuk $dk=49$ pada taraf kesalahan 5%. Karena nilai r_{hitung} lebih besar daripada r_{kritis} maka dapat disimpulkan bahwa korelasi antara X_1 dengan Y adalah signifikan. Selanjutnya, dilanjutkan dengan mencari besarnya kontribusi. Dari hasil penghitungan, Besarnya kontribusi yang diperoleh antara Perilaku kepemimpinan kepala sekolah, Iklim kerja dan Etos kerja terhadap Kinerja Guru Bimbingan Konseling adalah 18,4%. Dengan kata lain bahwa semakin tinggi Perilaku kepemimpinan kepala sekolah, Iklim kerja dan Etos kerja Terhadap Kinerja Guru Bimbingan Konseling semakin tinggi pula kinerja guru bimbingan konseling Se Kabupaten Tabanan. Pada penelitian ini ditemukan bahwa variable gaya kepemimpinan kepala sekolah memiliki sumbangan relatif sebesar 70% dan sumbangan efektif sebesar 36,08% terhadap kinerja guru bimbingan konseling pada SMA se Kabupaten Tabanan.

Pengujian hipotesis kedua menyatakan bahwa terdapat korelasi yang signifikan antara iklim kerja dengan kinerja guru bimbingan konseling pada SMA se kabupaten Tabanan. Untuk menguji hipotesis ini digunakan teknik regresi linier sederhana, korelasi, dan analisis kontribusi. Sesuai dengan tabel 4.9 di atas diperoleh regresi sederhana \hat{Y} atas X_2 , dengan persamaan garis regresi $\hat{Y} = 29,678 + 0,806X_2$. Untuk mengetahui koefisien korelasinya dilakukan analisis korelasi dengan *product moment*. Dari hasil perhitungan didapat nilai korelasi sebesar 0,485. Untuk mengetahui apakah koefisien ini signifikan maka dilakukan uji Student t. Dari perhitungan didapat nilai t_{hitung} sebesar 7,003. Nilai ini kemudian dibandingkan dengan t_{kritis} pada tabel. Pada tabel didapat nilai kritis sebesar 2,000 untuk $dk=49$ pada taraf kesalahan 5%. Karena nilai r_{hitung} lebih besar daripada r_{kritis} maka dapat disimpulkan bahwa korelasi antara X_2 dengan Y adalah signifikan. Selanjutnya, dilanjutkan dengan mencari besarnya kontribusi. Dari hasil penghitungan, Besarnya kontribusi yang diperoleh antara iklim kerja dengan kinerja guru bimbingan konseling adalah 49,5%. Dengan kata lain bahwa semakin tinggi iklim kerja semakin tinggi pula kinerja guru bimbingan konseling pada SMA se kabupaten Tabanan. Pada penelitian ini ditemukan bahwa variable konsep diri memiliki sumbangan relatif sebesar 86% dan sumbangan efektif sebesar 44,39% terhadap kinerja guru bimbingan konseling (BK).

Pengujian hipotesis ketiga menyatakan bahwa terdapat korelasi yang signifikan antara etos kerja dengan kinerja guru bimbingan konseling pada SMA se kabupaten Tabanan. Untuk menguji hipotesis ini juga digunakan teknik regresi linier sederhana, korelasi, dan analisis kontribusi. Sesuai dengan tabel 4.9 di atas diperoleh regresi sederhana \hat{Y} atas X_3 , dengan persamaan garis regresi $\hat{Y} = 67,756 + 0,605X_3$. Untuk mengetahui koefisien korelasinya dilakukan analisis korelasi dengan *product moment*. Dari hasil perhitungan didapat nilai korelasi sebesar 0,484. Untuk mengetahui apakah koefisien ini signifikan maka dilakukan uji

Student t. Dari perhitungan didapat nilai t_{hitung} sebesar 5,169. Nilai ini kemudian dibandingkan dengan t_{kritis} pada tabel. Pada tabel didapat nilai kritis sebesar 2,000 untuk $dk=49$ pada taraf kesalahan 5%. Karena nilai r_{hitung} lebih besar daripada r_{kritis} maka dapat disimpulkan bahwa korelasi antara X_3 dengan Y adalah signifikan. Selanjutnya, dilanjutkan dengan mencari besarnya kontribusi. Dari hasil penghitungan, Besarnya kontribusi yang diperoleh antara etos kerja dengan kinerja guru BK adalah 8,2%. Dengan kata lain bahwa semakin tinggi etos kerja semakin tinggi pula kinerja guru bimbingan konseling pada SMA se Kabupaten Tabanan. Pada penelitian ini ditemukan bahwa variabel etos kerja memiliki sumbangan relatif sebesar 23% dan sumbangan efektif sebesar 34,8% terhadap kinerja guru bimbingan konseling.

Pengujian hipotesis keempat menyatakan bahwa secara bersama-sama, terdapat korelasi yang signifikan antara perilaku kepemimpinan kepala sekolah, iklim kerja dan etos kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru bimbingan konseling (bk) pada SMA se kabupaten Tabanan. Untuk menguji hipotesis ini digunakan teknik regresi ganda.

Regresi Ganda

Hasil perhitungan regresi ganda diperoleh persamaan regresi $\hat{Y} = 26,775 + 0,035X_1 + 0,683X_2 + 0,191X_3$ dengan $F_{reg} = 16,926$ dengan probabilitas (p) 0.000 (selengkapnya dapat dilihat pada lampiran). Karena nilai $p < 0,000$ maka regresi dapat dipakai untuk memprediksi perilaku kepemimpinan kepala sekolah, iklim kerja dan etos kerja terhadap kinerja guru bimbingan konseling pada SMA se kabupaten Tabanan pada taraf kepercayaan 95%. Untuk mengetahui koefisien korelasinya dilakukan analisis korelasi ganda. Dari hasil perhitungan didapat nilai korelasi sebesar 0,484. Untuk mengetahui apakah koefisien ini signifikan maka dilakukan uji F. Dari perhitungan didapat nilai F_{hitung} sebesar 16,926 Nilai ini kemudian dibandingkan dengan F_{kritis} pada tabel. Pada tabel didapat nilai kritis

sebesar 2,56 untuk dk penyebut=48 dan dk pembilang=3 pada taraf kesalahan 5%. Karena nilai F_{hitung} lebih besar daripada F_{kritis} maka dapat disimpulkan bahwa korelasi antara X_1, X_2 , dan X_3 dengan Y adalah signifikan. Dengan demikian hipotesis nol (H_0) yang menyatakan “secara bersama-sama, tidak ada korelasi yang signifikan antara perilaku kepemimpinan kepala sekolah, iklim kerja dan etos kerja terhadap Kinerja guru bimbingan konseling” ditolak. Hal ini berarti hipotesis penelitian (H_a) yang diajukan, yaitu “secara bersama-sama, terdapat korelasi yang signifikan antara perilaku kepemimpinan kepala sekolah, iklim kerja dan etos kerja terhadap kinerja guru bimbingan konseling” diterima. Secara bersama-sama ketiga variabel bebas tersebut memiliki kontribusi sebesar 51,4% terhadap kinerja guru bimbingan konseling pada SMA se kabupaten Tabanan.

PENUTUP

Berdasarkan analisis dan pembahasan seperti yang telah dipaparkan pada bagian sebelumnya, maka dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut. (1). Kinerja guru bimbingan konseling pada SMA se kabupaten Tabanan termasuk dalam katagori sangat baik. Hal ini dapat dilihat dalam perhitungan norma absolut skala lima yang menunjukkan angka 32 orang (61,54%) responden menilai sangat baik, 16 orang (30,77%) responden menilai baik, 4 orang (7,69%) responden menilai sedang dan tidak ada responden yang menilai kurang dan sangat kurang 0 (0%); (2). Penilaian guru bimbingan konseling tentang perilaku kepemimpinan kepala sekolah pada SMA se kabupaten Tabanan termasuk katagori tergolong baik. Hal ini dapat dilihat dari perhitungan norma absolut skala lima yang menunjukkan angka 20 orang (38,46%) responden menilai sangat baik, 22 orang (42,31%) responden menilai baik, 8 orang (15,38%) responden menilai sedang dan 2 orang (3,85%) responden menilai sangat kurang; (3). Iklim kerja sekolah pada SMA se kabupaten termasuk dalam katagori sangat baik. Berdasarkan perhitungan norma absolut skala lima menunjukkan

angka 40 orang (76,92%) responden menilai sangat baik, 9 orang (17,31%) responden menilai baik, 3 orang (5,78%) responden menilai sedang dan tidak ada responden yang menilai kurang dan sangat kurang 0 (0%); (4). Etos kerja sekolah pada SMA se kabupaten Tabanan termasuk katagori sangat baik. Berdasarkan perhitungan norma absolut skala lima menunjukkan angka 33 orang (63,46%) responden menilai sangat baik, 11 orang (21,15%) responden menilai baik, 8 orang (15,38%) responden menilai katagori sedang, dan tidak ada responden yang menilai kurang dan sangat kurang (0%); (5). Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara penilaian tentang perilaku kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru bimbingan konseling pada SMA se kabupaten Tabanan melalui persamaan garis $\hat{Y} = 94,799 + 0,406X_1$ dengan $F_{reg} = 16,707$ ($P < 0,000$), dengan sumbangan efektif sebesar 36,08% hal ini berarti makin baik penilaian tentang perilaku kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru bimbingan konseling pada SMA se kabupaten Tabanan; (6). Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara iklim kerja sekolah terhadap kinerja guru bimbingan konseling pada SMA se kabupaten Tabanan melalui persamaan $\hat{Y} = 29,678 + 0,806$ dengan $F_{reg} = 48,702$ ($P < 0,05$) dengan sumbangan efektif sebesar 44,39% Hal ini dapat dijadikan suatu indikasi bahwa iklim kerja sekolah mempunyai peranan penting dalam meningkatkan kinerja guru bimbingan konseling; (7). Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara etos kerja terhadap kinerja guru bimbingan konseling pada SMA se kabupaten Tabanan melalui persamaan garis regresi $\hat{Y} = 67,756 + 0,605$ dengan $F_{reg} = 40,201$ ($P < 0,05$) dengan sumbangan efektif 11,63% hal ini berarti semakin baik etos kerja terhadap kinerja guru bimbingan konseling pada SMA se kabupaten Tabanan; (8). Secara bersama-sama terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara perilaku kepemimpinan kepala sekolah, iklim kerja dan etos kerja terhadap kinerja guru bimbingan konseling pada SMA se kabupaten tabanan melalui persamaan garis regresi $\hat{Y} = 26,775 + 0,035x_1 + 0,683x_2 + 0,191x_3$ dengan $F_{reg} =$

16,926 ($P < 0,000$) maka nilai regresi dapat dipakai untuk memprediksi perilaku kepemimpinan kepala sekolah, iklim kerja dan etos kerja memberikan kontribusi sebesar 51,4% terhadap kinerja guru bimbingan konseling pada SMA se kabupaten Tabanan. Dengan demikian makin baik penilaian tentang perilaku kepemimpinan kepala sekolah makin tinggi iklim kerja sekolah dan makin semangat kerja terhadap kinerja guru bimbingan konseling pada SMA se kabupaten Tabanan.

Berdasarkan kesimpulan diatas beberapa saran yang dapat diajukan sebagai berikut: (1). Bagi Guru Bimbingan Konseling hendaknya meningkatkan komitmen diri lebih optimal, dalam arti bahwa pekerjaan sebagai guru merupakan profesi yang harus dilaksanakan dengan sepenuh hati dan merupakan kewajiban, sehingga di dalam bekerja nantinya selalu dengan hati yang senang, penuh semangat serta selalu ingin meningkatkan kinerja; (2). Bagi kepala sekolah diharapkan selalu memberikan penghargaan dan *reward* terhadap guru-guru yang telah berhasil menunjukan prestasi terbaik dalam usaha memajukan sekolah. Dalam usaha meningkatkan iklim kerja sekolah, kepala sekolah hendaknya dengan sungguh-sungguh memperhatikan dan menindaklanjuti keluhan guru-guru terhadap beban tugasnya. Di samping itu kepala sekolah hendaknya mampu menciptakan suasana kerja yang menyenangkan, berlaku adil terhadap semua guru dan berusaha menjadi contoh yang terbaik sehingga dijadikan panutan atau teladan oleh guru yang lain; (3). Bagi penelitian lain diharapkan untuk melakukan penelitian lanjutan dengan kajian yang lebih luas dan mendalam, dengan membedakan variabel atau menambah variabel yang secara konsepsional yang mana berpengaruh terhadap kinerja guru.

DAFTAR RUJUKAN

- Arifin. 2000. *Kapita Selekta Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Danim. 2000. *Metoda Penelitian untuk Ilmu-Ilmu Prilaku*. Jakarta: Bumi Aksara
- Depdiknas. 2004. *Standar Kompetensi Guru Sekolah Menengah Pertama*. Jakarta: Depdiknas.
- Mulyasa.E. 2003. *Manajemen Berbasis Sekolah*. Badung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Ndraha, S. 2005. *Teori Budaya Organisasi*. Jakarta: PT. Renika Cipta.
- Prayitno. 1994. *Dasar-Dasar Bimbingan dan Konseling*. Cetakan Kedua. Jakarta: Pt. Rineka Cipta.
- Rivai,Veithzal. 2004. *Kiat Memimpin dalam Abad ke-21*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Rivai. 2004. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Suroso.2002. *In Memorial Guru*. Yogyakarta: Penerbit Jendela.
- Sugiono. 2002. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfa Beta.
- Suhertian. 1995. *Konsep Dasar & Teknik Supervisi Pendidikan Dalam Rangka Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.